



Du sagde i forbifarten, at du var “noget træt af dit arbejde” og så fik vi ikke talt mere om det. Men det kørte videre i hovedet på mig og jeg fik lyst til at gøre mig klog på “noget om lyst”, uden at du derfor skal tro, at jeg mener, at det har noget specielt med din situation at gøre.

Lyst/motivation har vi talt om så ofte, men det har altid drejet sig om beboerne eller brugerne. Hvordan skal vi bære os ad med at motivere? Det er lysten der driver værket o.s.v. Men hvad med personalets lyst? Hvad er det der driver dem?

Lad mig lige divertere med en midlertidig definition og en indsnævring af emnet således, at vi begrænser os til noget der decideret har med arbejdsituationen af gøre. Sigmund synes givet ikke, at det er dækkende hvad angår lyst, men hvad?

Jeg oplever lyst/meningsfuldhed:

Når jeg ser målet med det jeg laver

Når jeg synes målet er “godt” - gir mening

Når jeg ser/forstår min egen betydning for at målet nås

Når jeg har en begrundet forventning om succes

“At arbejde med udviklings hæmmede mennesker”.

Jeg både forstår og ikke-forstår den relativt lave status der omgiver arbejdet.

Et er, at vi/samfundet har en rest middelalder i vores forhold til åndssvage, som nogen der kræver tålmodighed, overbærendhed og robust håndtering og at de som “forsimplede” udgaver af normale også kunne klare sig med en forsimplet omgangsform, et forsimplet liv og nogle mere eller mindre tilfældige mennesker til at omgive sig.

Noget andet er, at vi i hvert fald i de snart 30 år hvor jeg har "været med" konstant opdager og bliver mindet om, at det nok ikke er så simpelt alligevel og at vi nu, på de arbejdssteder der tør tænke situationen nogenlunde til bunds, står tilbage med et helt andet billede af pædagogrollen og udviklingshæmmede - som altså iøvrigt ikke længere er "åndssvage" og for den sags skyld heller ikke "udviklingshæmmede", men derimod, personer med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Mange af de arbejdssteder jeg kender til forventer, at pædagogen, udover at varetage den umiddelbare pleje og omsorg, også har

- overblik
- strategisk forståelse
- udholdenhed
- evne til at arbejde på forskellige niveauer
- samarbejdsevne
- evne til at håndtere og analysere data på forskellige niveauer
- tidvis kan kontrollere og styre sine kolleger
- kan administrere langsigtet planlægning

ja det lyder lidt voldsomt **-og meget andet.**

Det er lidt ricikabelt at lave sådan en opremsning, fordi man sikkert kunne få det hele til at passe på ham der folder bakker i æggepakkeriet. Ikke desto mindre, er det efter min overbevisning ikke overdrevet og man med lethed kunne identificere disse elementer/-krav/ forventninger, hvis man gjorde sig den ulejlighed at lave en jobbeskrivelse.

De "moderne" pædagoger, vil jeg påstå, står ofte med det meste af brugere- og beboeres skæbne i deres hule hånd, og nu er de, til forskel fra før i tiden, klar over det og påtager sig ansvaret. Så udover de ovennævnte kvalifikationer, er det vel ikke for meget at sige, at nutidens pædagog også rent etisk og moralsk er spændt nok så hårdt for. Hvis man prøver at forestille sig jobs med en lignende grad af gennemgribende og udstrakt ansvar - tror jeg man får svært ved at finde dem.

Alt dette blot for at gøre opmærksom på, at der i hvert fald ikke er noget i vejen med betydningen af dette arbejde - som sagt, jeg kan ikke rigtigt finde noget, der i den sammenhæng, vejer tungere.

Hvis vi så vender os mod det med forståelsen, så tænker jeg bl.a. på de mange gange jeg har talt med pædagoger der fungerede som projektledere, om

deres problemer med kollegerne. Det er typisk problemer som illoyalitet og modstand. Ser vi bort fra de undladelsessynder, som ledere oftest begår i retning af at lade de ansatte kæmpe med hinandens grundholdninger, i stedet for selv at lægge en linie, så er det ikke sjældent kollegernes manglende forståelse der er problemet. "Altså hvorfor gør vi nu det vi gør og hvorfor er det vigtigt"?

Det er måske ikke så mærkværdigt at kollegerne står på bagbenene, hvis der ikke har været tid og plads for dem til at begribe meningen med det man ville sætte i værk.

Altså, hvor skal lysten komme fra, hvis man ikke ser hverken målet eller meningen?

I praksis drejer det bl.a. om at få snakket projekterne, herunder målene og betydningen af målene, igennem, inden man skrider til handling. Dermed forholder man sig til det problem at kollegerne, ikke nødvendigvis har forstået- eller har lyst, blot fordi de har fået at vide hvad de skal gøre - og har de ikke forståelse og lyst, så kan det måske i bund og grund være ligemeget med beboerne og brugernes do.

En mere detaljeret opremsning af elementerne, der er repræsenteret i begrebet lyst (pædagogers lyst til at arbejde bl.a.) kunne se ud som følger:

Jeg har lyst til at arbejde når:

- jeg ved hvad det er jeg skal lave - og kan det (har de faglige forudsætninger)

- jeg ser/forstår målet for mine handlinger og oplever at målet er værdifuldt/rigtigt/relevant

- jeg har en begrundet forventning om succes og udbytte

A propos "succes", så husk at den forrige succes er det første skridt i den næste indsats.

Lad os lige kigge på et par hurtige kneb, hvis du trænger til at ta' humøret fra dig selv

³ sørg som sagt for, at du dybest set ikke fatter hvorfor du gør det du gør

³ husk også at tænke og mærke, at dit job i al almindelighed er uvæsentligt og at du ikke kan gøre en forskel

³ påtag dit ansvar som retteligt ikke hører hjemme

hos dig, så som at "overtale", motivere og holdningspåvirke dine kolleger.

³ sørg for, at der ikke er nogle målbare mål for din indsats således, at du kan blive ved i uendeligheder uden at opleve succes (succes kan meget vel defineres som: "at nå sine mål")

³ hvis du endelig skulle være løbet ind i en succes, så husk at forbigå den i stilhed for straks at kaste dig over en ny opgave

udfyld selv resten